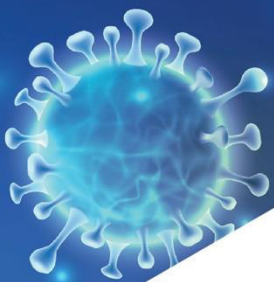
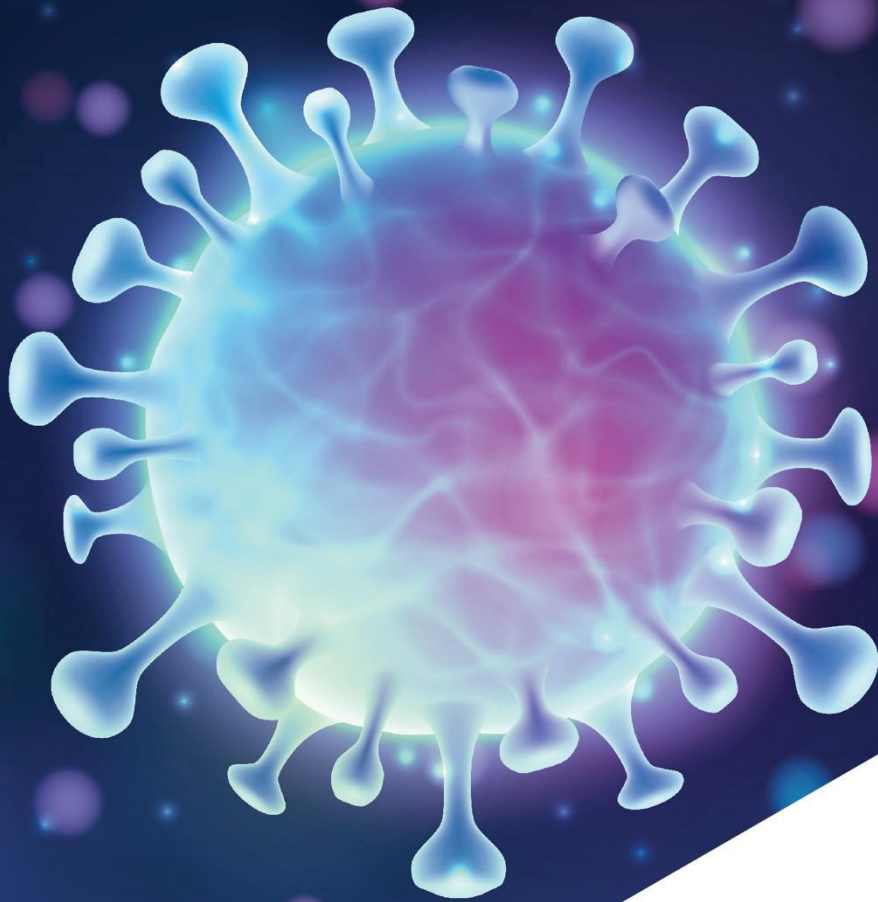




International
Labour
Organization



▶ **Panduan Pengusaha
mengenai Cara Mengelola
Tempat Kerja selama
COVID-19**

- ▶ **Panduan Pengusaha mengenai Cara Mengelola Tempat Kerja selama COVID-19**

Hak Cipta©International Labour Organization 2020

Terbitan pertama 2020



Ini adalah pekerjaan akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Publik Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional (“Lisensi Publik”) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, berbagi, beradaptasi, dan membuat turunan dari karya asli, seperti yang dijelaskan dalam Lisensi Publik. ILO harus jelas dikreditkan sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO adalah tidak diizinkan sehubungan dengan pekerjaan pengguna.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: Terjemahan ini tidak dibuat oleh Kantor Perburuhan Internasional (ILO) dan seharusnya tidak dianggap terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi atau keakuratan ini.

Adaptasi - Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: Ini adalah adaptasi dari karya asli oleh Kantor Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi semata-mata terletak pada penulis atau penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.

Panduan pengusaha mengenai cara mengelola tempat kerja selama COVID-19
Jakarta: ILO 2020.

ISBN 978-92-2-032180-5 (print)
978-92-2-032179-6 (web pdf)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris ISBN: 9789220320853 (web PDF); Arabic: ISBN 9789220321881 (web PDF); French: ISBN 9789220320860 (web PDF) ; Portuguese: ISBN 9789220321898 (web PDF); Russian: ISBN 9789220321874 (web PDF); and Spanish: ISBN 9789220320877 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

▶ Cara menggunakan panduan ini

Panduan untuk Pengusaha ini didasarkan pada sumber daya, panduan, dan arahan yang diterbitkan oleh Badan Kesehatan Dunia (WHO), pemerintah, organisasi pengusaha dan bisnis berbasis keanggotaan (EBMOs), dengan referensi khusus untuk *Panduan Pengusaha untuk Covid-19: Mengelola tempat kerja Anda dalam menghadapi wabah* yang diterbitkan oleh Kamar Dagang dan Industri Australia (ACCI). Panduan ini dikembangkan agar dapat digunakan oleh para pengusaha dan EBMOs di seluruh dunia karena mereka sedang beradaptasi dengan perubahan akibat dari pandemi COVID-19.

Panduan ini dikembangkan oleh Biro untuk Kegiatan Pengusaha Organisasi Perburuhan Internasional (ILO-ACT/EMP) sebagai rujukan umum bagi EBMOs untuk dibagikan kepada komunitas bisnis di negara mereka. EBMOs dapat menyesuaikan panduan ini dengan menambahkan hukum dan peraturan nasional, kebijakan, arahan dan pedoman yang relevan dari pemerintah nasional dan lokal; dengan melengkapi Bab 7 tentang sumber daya dan informasi narahubung; dengan mengisi kotak kosong di mana informasi yang sesuai dengan konteks setempat diperlukan, dan dengan membuat perubahan lain untuk menyesuaikannya dengan konteks lokal dan menjadikannya berguna bagi anggota perusahaan.

▶ Ucapan Terima Kasih

Miaw Tiang Tang menyusun panduan ini dan ditinjau oleh tim ILO-ACT/EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart dan Andrés Yurén.

▶ Daftar Isi

Pendahuluan	6
1. Bagaimana pengusaha dapat melindungi pekerja dan tempat kerja?	7
1.1 Bagaimana COVID-19 menyebar?	7
1.2 Apa saja gejala COVID-19?	7
1.3 Haruskah pengusaha memberikan informasi kepada pekerjanya?	7
1.4 Informasi kesehatan seperti apa yang harus diberikan kepada pekerja?	8
1.5 Apa yang harus dilakukan pengusaha untuk menjaga keamanan dan kebersihan tempat kerja?	8
1.6 Apa yang dimaksud dengan menjaga jarak sosial atau disebut juga menjaga jarak fisik?	9
1.7 Bagaimana pengusaha dapat mengelola dan mengendalikan risiko COVID-19 di tempat kerja?	9
1.8 Apa saja kewajiban pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja?	10
1.9 Apakah COVID-19 tercakup dalam kompensasi pekerja?	10
2. Apa tanggung jawab pengusaha?	12
2.1 Menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat	12
2.2 Menangani pekerja yang sakit atau yang mungkin terpapar	12
2.3 Memberikan instruksi kepada pekerja	17
2.4 Apakah pengunjung diizinkan masuk ke tempat kerja?	20
3. Apakah bekerja dari rumah bisa menjadi pilihan?	21
3.1 Apa yang harus dipertimbangkan oleh pengusaha sebelum menerapkan kebijakan bekerja dari rumah?	21
3.2 Peralatan apa yang harus disediakan untuk pekerja agar mereka dapat bekerja dari rumah?	22
3.3 Tindakan pencegahan apa yang harus diambil jika pekerja menggunakan komputer dan teknologi digital saat bekerja dari rumah?	22
3.4 Dukungan umum dan sarana komunikasi apa yang harus ditempatkan untuk pekerja yang bekerja dari rumah?	22
3.5 Apakah pekerja mendapatkan kompensasi pekerja yang sama ketika bekerja dari rumah?	23
3.6 Apakah pekerja wajib mematuhi arahan perusahaan untuk bekerja dari rumah?	23
4. Dapatkah pengusaha mengubah atau menurunkan operasi?	24
4.1 Apa alternatifnya jika bekerja jarak jauh tidak mungkin dilakukan karena sifat jabatan dan fungsi kerja?	24
4.2 Dapatkah pengusaha mengubah jam operasional atau daftar pekerja?	25
4.3 Dapatkah pengusaha mengurangi operasi mengingat turunnya permintaan?	25
4.4 Apa langkah-langkah dan prosedur yang harus diambil sebelum merumahkan pekerja?	26
5. Bagaimana jika usaha harus ditutup?	27
5.1 Dalam keadaan apa usaha terpaksa harus tutup?	27
5.2 Dapatkah pengusaha memberhentikan pekerja untuk sementara tanpa bayaran?	27

6. Bagaimana cara menghindari tuntutan diskriminasi dan melindungi privasi pekerja?	29
6.1 Apa kewajiban pengusaha dalam hal diskriminasi, pelecehan atau intimidasi karena COVID-19?	29
6.2 Bagaimana pengusaha dapat mengurangi risiko tuntutan tindakan diskriminasi yang melanggar hukum?	30
6.3 Apakah pengusaha berhak mengumpulkan informasi pribadi dari pekerja atau pengunjung?	30
7. Sumber dan informasi narahubung yang bermanfaat	31
7.1 Sumber utama	31
7.2 Kontak Utama	31
Daftar Pustaka dan Sumber	32

▶ Pendahuluan

Wabah pandemi coronavirus (COVID-19) adalah situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya secara global. Badan Kesehatan Dunia (WHO) dan otoritas kesehatan publik di seluruh dunia mengambil tindakan untuk memperlambat penyebaran COVID-19 dan mengurangi tingkat infeksi. Berbagai kebijakan dan tindakan diambil oleh pemerintah nasional, termasuk penutupan perbatasan, karantina wajib, pembatasan pergerakan, larangan pertemuan besar, dan karantina kota atau seluruh negara, yang mengakibatkan perubahan besar pada kehidupan sehari-hari dan kegiatan bisnis.

Sementara banyak perusahaan yang mengembangkan dan menerapkan rencana keberlanjutan bisnis selama pandemi saat ini, semua pengusaha perlu mempersiapkan, mengelola dan menanggapi secara memadai ketika pandemi COVID-19 semakin berkembang, termasuk mempersiapkan untuk mengurangi operasi atau kemungkinan kewajiban menutup bisnis mereka.

Apa yang harus dilakukan pengusaha? Panduan ini dikembangkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) untuk membantu pengusaha mengelola tempat kerja mereka selama COVID-19: menjalankan bisnis mereka, melindungi pekerja mereka dan menjawab beberapa pertanyaan mengenai hubungan kerja dan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari para pengusaha.

Panduan ini didasarkan pada serangkaian pertanyaan dan jawaban untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dan keselamatan. Karena situasinya berubah dengan cepat, sangat penting bagi pengusaha untuk selalu mendapatkan informasi dan perkembangan terkini, sesuai dengan yang dipublikasikan oleh WHO dan otoritas kesehatan nasional dan lokal di negara mereka masing-masing. Selain itu, pengusaha harus selalu sadar akan kewajiban hukum mereka di bawah undang-undang dan peraturan, kontrak, dan perjanjian bersama yang relevan, dan mereka harus mencari nasihat hukum bila perlu.

Untuk mengatasi COVID-19, pengusaha harus:

- ▶ Memantau saran yang diberikan oleh otoritas nasional dan lokal, termasuk pengaturan kerja, dan mengomunikasikan informasi penting kepada tenaga kerja;
- ▶ Menilai potensi risiko gangguan bisnis;
- ▶ Meninjau atau menyusun rencana keberlanjutan bisnis yang konsisten dengan pedoman yang dibuat oleh otoritas nasional dan lokal untuk meningkatkan ketahanan bisnis dan membantu pekerja dan keluarga mereka;
- ▶ Mengidentifikasi dan memitigasi risiko yang dihadapi pekerja dan orang lain yang terhubung ke tempat kerja yang timbul dari paparan COVID-19;
- ▶ Mendorong terciptanya kebersihan di tempat kerja dan menerapkan prinsip-prinsip menjaga jarak sosial (juga disebut menjaga jarak fisik) di tempat kerja; menilai tanggung jawab bisnis untuk kompensasi pekerja, khususnya di sektor-sektor dengan paparan COVID-19 yang tinggi terkait pekerjaan;
- ▶ Mencari saran dan dukungan dari EBMO yang dapat menyampaikan kekhawatiran mereka kepada pemerintah dan membentuk langkah-langkah kebijakan yang kondusif untuk ketahanan dan keberlanjutan bisnis.

Saran dan panduan yang diberikan dalam Buku Panduan ini bersifat generik dan perlu dilihat dalam konteks hukum dan praktik nasional.

► 1. Bagaimana pengusaha dapat melindungi pekerja dan tempat kerja?

Secara umum, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain di tempat kerja. Ini termasuk menyediakan dan menjaga lingkungan kerja yang tidak menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan serta fasilitas yang memadai bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat dipraktikkan secara wajar.¹ Sebagian besar undang-undang kesehatan dan keselamatan di tingkat nasional memiliki ketentuan tersebut.

COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang baru ditemukan. Apa yang perlu dilakukan pengusaha untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja mereka dan tempat kerja dalam menghadapi pandemi COVID-19? Bab ini menjabarkan serangkaian pertanyaan dan jawaban untuk membantu pengusaha dalam memahami, mengelola dan meringankan risiko untuk melindungi pekerja dan tempat kerja mereka.

1.1 Bagaimana COVID-19 menyebar?

Menurut WHO, ketika seseorang yang tertular COVID-19 batuk atau menghembuskan napas, mereka melepaskan tetesan liur yang mengandung virus. Sebagian besar tetesan ini jatuh pada permukaan dan benda-benda di dekatnya - seperti bangku, meja, atau telepon. Pekerja dapat tertular COVID-19 dengan menyentuh permukaan atau benda yang terkontaminasi - dan kemudian menyentuh mata, hidung atau mulut mereka. Jika mereka berdiri dalam jarak 1 meter dari seseorang yang terkena COVID-19, mereka dapat menularkannya dengan menghirup tetesan liur yang masih ada di udara. Dengan kata lain, COVID-19 menyebar dengan cara yang mirip dengan flu.

1.2 Apa saja gejala COVID-19?

Menurut WHO, gejala COVID-19 yang paling umum adalah demam, kelelahan dan batuk kering. Beberapa orang mungkin mengalami sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan atau diare. Gejala-gejala ini biasanya ringan dan mulai secara bertahap. Beberapa orang terinfeksi tetapi tidak mengalami gejala apapun dan hanya merasa tidak enak badan. Kebanyakan orang yang terinfeksi COVID-19 mengalami gejala ringan dan sembuh. Namun, beberapa mengalami penyakit yang lebih parah dan mungkin memerlukan perawatan di rumah sakit. Risiko parahnya akan meningkat seiring bertambahnya usia, pada orang dengan sistem kekebalan yang melemah dan pada orang dengan kondisi yang sudah ada sebelumnya seperti diabetes, penyakit jantung dan penyakit paru-paru.

1.3 Haruskah pengusaha memberikan informasi kepada pekerjanya?

Pekerja cenderung cemas tentang pandemi COVID-19, dan mereka mungkin memiliki pertanyaan tentang risiko kesehatan dan perubahan pengaturan kerja atau status pekerjaan mereka. Untuk memastikan informasi yang pasti dan tepat di seluruh tempat kerja dan mencegah kebingungan, desas-desus atau informasi yang salah, pengusaha harus secara teratur mengomunikasikan informasi yang relevan kepada pekerja mereka, menunjuk seorang anggota staf atau koordinator untuk tujuan itu, jika mungkin.

Pengusaha harus:

- mengidentifikasi orang atau tim utama untuk bertanggung jawab melakukan komunikasi mengenai COVID-19;
- mengikuti informasi terbaru dari otoritas nasional dan lokal;
- secara teratur memberikan informasi kepada pekerja;

¹ Pasal 16 dari Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155): "Pengusaha diwajibkan untuk memastikan bahwa, sejauh mana dapat dipraktikkan secara wajar, tempat kerja, mesin, peralatan dan proses di bawah kendali mereka aman dan tidak menimbulkan risiko terhadap kesehatan."

- ▶ mengklarifikasi dan mengomunikasikan prosedur dan kebijakan perusahaan, termasuk untuk pengaturan kerja yang fleksibel, kerja jarak jauh, absen, cuti sakit, cuti tahunan, redundansi dan sebagainya.

Karena situasi COVID-19 terus berubah, memberikan info secara rutin kepada pekerja tentang status COVID-19 akan membantu mereka merasa mendapat informasi dan dukungan yang baik, dan pada akhirnya tetap termotivasi untuk membantu dan beradaptasi melalui masa yang sulit ini. Pengusaha juga harus memberikan informasi terkini dan terpercaya kepada pemasok dan pelanggan.

Kotak 1: Pembaruan dan panduan dari WHO tentang COVID-19

- ▶ Panduan untuk pengusaha tentang “Mempersiapkan tempat kerja mereka untuk COVID-19.”
- ▶ Dasbor mengenai “Situasi Novel Coronavirus” dan laporan situasi harian: memberikan angka pada kasus yang terkonfirmasi, kematian berdasarkan negara, wilayah, atau wilayah yang terkena dampak.
- ▶ Nasihat untuk umum: Penghilang mitos.

Sumber: WHO, 2020, Pandemi penyakit coronavirus (COVID-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 maret 2020].

1.4 Informasi kesehatan seperti apa yang harus diberikan kepada pekerja?

Pengusaha harus memberikan informasi kesehatan yang penting kepada semua orang di tempat kerja tentang COVID-19 menggunakan panduan yang diberikan oleh otoritas kesehatan nasional, lokal dan WHO (kotak 1). Sebagai contoh, pekerja harus mewaspadaikan individu-individu yang telah diidentifikasi WHO yang berisiko terkena penyakit serius, termasuk lansia dan mereka yang memiliki penyakit lain, misalnya sistem kekebalan tubuh yang bermasalah.

Berbagai langkah dan pedoman mulai diberlakukan oleh pemerintah untuk memperlambat penyebaran COVID-19. Pengusaha harus mengambil langkah-langkah untuk memberikan informasi kesehatan berikut kepada para pekerja:

- ▶ situasi terkini coronavirus di negara tersebut (untuk membagikan informasi baru dan menghilangkan mitos);
- ▶ saran dan panduan kesehatan terbaru sebagaimana dipublikasikan oleh otoritas yang diakui; dan
- ▶ meningkatkan kebersihan tempat kerja dan mempraktikkan jarak sosial atau jarak fisik.

1.5 Apa yang harus dilakukan pengusaha untuk menjaga keamanan dan kebersihan tempat kerja?

Pengusaha memiliki tanggung jawab penuh untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sejauh dapat diterapkan secara wajar, termasuk langkah-langkah spesifik untuk mengendalikan penyebaran virus seperti COVID-19.² Setiap perusahaan memiliki langkah-langkah keselamatan dan kesehatan khusus untuk mereka, dan harus dikembangkan sebagai tanggapan dari penilaian risiko. Beberapa sektor, seperti layanan kesehatan dan sektor-sektor di mana pekerja berhubungan dekat dengan publik, memerlukan pengendalian dan langkah-langkah pencegahan yang lebih ketat dibandingkan sektor lain. Karenanya pengusaha harus mengidentifikasi risiko dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan dan mengurangi risiko tersebut.

Setiap tempat kerja dapat memainkan peran penting dalam mengendalikan wabah dengan mengambil langkah-langkah seperti:

- ▶ mengatur pekerjaan untuk mengurangi kontak orang-ke-orang, memastikan jarak fisik di tempat kerja atau menerapkan pengaturan kerja jarak jauh;
- ▶ Melakukan disinfeksi di tempat kerja secara teratur;

2 Pasal 16 dari C. 155 dan pasal 3 dari Kerangka Promosi untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187).

- ▶ menjaga kebersihan lingkungan dan ventilasi dalam ruangan yang baik;
- ▶ menyediakan fasilitas yang memadai (misal sabun, pembersih tangan, papan tanda, dan pengingat) dan mendorong pekerja untuk mempraktikkan kebersihan di tempat kerja (misal sering mencuci tangan, hindari menyentuh mata/hidung/mulut);
- ▶ meningkatkan kebersihan pernapasan (misal menyediakan masker untuk pekerja terutama mereka yang berisiko untuk mengurangi potensi infeksi);
- ▶ membatasi atau melarang perjalanan kerja yang tidak penting;
- ▶ sedapat mungkin mengurangi interaksi dengan orang-orang di luar tempat kerja ;
- ▶ mendorong pekerja untuk mengambil tindakan jika mereka merasa menghadapi situasi kerja yang tidak terlindungi dengan risiko serius terhadap kesehatan mereka;
- ▶ mengembangkan kebijakan dan prosedur pengendalian infeksi;
- ▶ mengarahkan pekerja untuk mematuhi tindakan karantina, terutama setelah melakukan perjalanan ke daerah berisiko tinggi atau melakukan kontak dengan seseorang yang telah dites positif;
- ▶ mengarahkan pekerja untuk tinggal di rumah atau bekerja dari rumah jika mereka memiliki gejala seperti flu (misal demam, batuk dan sebagainya) terlepas dari riwayat perjalanan atau kontak; dan
- ▶ mematuhi kewajiban pelaporan kepada otoritas kesehatan dan inspektorat tenaga kerja sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional.

1.6 Apa yang dimaksud dengan menjaga jarak sosial atau disebut juga menjaga jarak fisik?

Menjaga jarak sosial atau jarak fisik adalah menjaga setidaknya jarak 2 meter antara orang satu dengan orang lainnya. Tujuannya adalah memperluas ruang fisik antar orang untuk mencegah atau meminimalkan penyebaran virus. Di tempat kerja, ini berarti:

- ▶ menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel (misal kerja jarak jauh);
- ▶ memperluas ruang fisik antar pekerja di tempat kerja;
- ▶ menerapkan rapat fleksibel dan memberikan layanan dari jarak jauh (misal mengadakan rapat melalui konferensi video atau panggilan telepon atau mempertimbangkan apakah pertemuan besar dapat dijadwal ulang, dibuat bertahap, atau dibatalkan);
- ▶ mengubah budaya tempat kerja (misal tidak berjabat tangan, pekerja makan siang di meja sendiri atau di luar selain di kafeteria atau ruang istirahat, membatasi bertukar makanan di tempat kerja);
- ▶ mempertimbangkan kembali perjalanan bisnis yang tidak penting; dan
- ▶ mengirimkan produk melalui jasa penjemputan atau pengiriman barang.

1.7 Bagaimana pengusaha dapat mengelola dan mengendalikan risiko COVID-19 di tempat kerja?

Mengidentifikasi dan mengendalikan risiko pekerja atau orang lain terkait dengan tempat kerja agar tidak tertular COVID-19 dapat berupa:

- ▶ memantau dan mengikuti panduan dan saran resmi, khususnya pembaruan dari otoritas kesehatan nasional, lokal dan WHO;
- ▶ meninjau kebijakan internal dan langkah-langkah untuk pengendalian infeksi, termasuk mendidik pekerja tentang praktik terbaik dalam keselamatan dan kebersihan;

- ▶ memastikan pekerja mengetahui masa dan persyaratan isolasi/karantina sesuai dengan arahan/saran dari otoritas nasional dan lokal;
- ▶ memberikan saran yang jelas kepada pekerja tentang tindakan yang harus mereka ambil jika mereka sakit atau merasa memiliki gejala COVID-19;
- ▶ mengikuti saran dan pembatasan perjalanan terbaru bagi siapa pun yang berencana bepergian untuk bekerja;
- ▶ menilai apakah aktivitas kerja membahayakan orang lain;
- ▶ membuat perencanaan darurat untuk menangani ketidakhadiran staf dan rencana untuk mengelola peningkatan beban kerja;
- ▶ memberi informasi dan tautan layanan yang relevan kepada para pekerja jika mereka membutuhkan bantuan; dan
- ▶ menghubungi saluran siaga informasi atau layanan bantuan kesehatan nasional dan lokal mengenai COVID-19 yang relevan untuk mendapatkan informasi dan pedoman terbaru.

1.8 Apa saja kewajiban pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja?

Pekerja memiliki tanggung jawab untuk menjaga kesehatan dan keselamatan mereka sendiri dan orang lain, dan memiliki kewajiban untuk bekerja sama dengan pengusaha mereka dalam penerapan tindakan pencegahan dan pengendalian.³ Ini termasuk menerapkan perilaku kerja yang aman, menggunakan alat keselamatan dan pelindung diri dengan benar dan memastikan praktik kebersihan yang baik, seperti sering mencuci tangan, untuk melindungi diri dari infeksi.

Pekerja juga diwajibkan memberitahu pengusaha jika mengetahui mereka menderita penyakit atau gangguan fisik atau mental apa pun, yang memengaruhi kinerja kegiatan kerja atau yang dapat berisiko terhadap keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang lain di tempat kerja.⁴ Pekerja memiliki tugas untuk melindungi diri sendiri dan orang lain, yang sangat penting dalam situasi saat ini.

1.9 Apakah COVID-19 tercakup dalam kompensasi pekerja?

Asuransi kompensasi pekerja memberikan bantuan bagi pekerja yang mengalami cedera atau penyakit terkait pekerjaan.⁵ Apakah dampak COVID-19 dicakup oleh kompensasi pekerja atau tidak merupakan pertanyaan hukum yang berbeda berdasarkan yurisdiksi dan keadaan. Pengusaha harus menentukan bagaimana situasi di negara mereka karena klaim kompensasi pekerja mana pun harus diselidiki, dilakukan pencarian fakta dan kelompok pekerja tertentu lebih rentan dan mungkin dilindungi oleh undang-undang khusus.

Kotak 2: Orang-orang yang rentan terhadap COVID-19 yang diidentifikasi oleh ILO

- ▶ para pemuda yang tidak memiliki pekerjaan dan mengalami setengah pengangguran;
- ▶ Jumlah perempuan pada sektor-sektor atau jabatan yang terdampak sangat besar (misalnya jasa); mereka berada di garda terdepan dalam menangani pandemi (misalnya perawat);
- ▶ pekerja yang tidak dilindungi, termasuk wirausaha;
- ▶ pekerja migran

Sumber: ILO, 2020

3 Pasal 19(a) dari C. 155: "pekerja, dalam melakukan pekerjaannya, bekerja sama dalam pemenuhan oleh atasan mereka atas kewajiban yang dibebankan kepadanya"

4 Pasal 19(f) dari C.155.

5 Konvensi Tunjangan Kecelakaan Kerja, 1964 (No. 121). Jika pekerja terjangkit penyakit akibat kerja, mereka berhak atas kompensasi dan perawatan medis

ILO telah mengidentifikasi kelompok orang-orang yang sangat rentan

EBMO menambahkan persyaratan kompensasi pekerja berdasarkan undang-undang nasional.

Apakah hal tersebut tercakup oleh kompensasi pekerja atau tidak, pengusaha perlu mengurangi risiko pekerja yang terkena COVID-19 di tempat kerja dan harus memastikan bahwa semua langkah yang perlu dan praktis dalam menanggapi COVID-19 telah diambil. Jika pengusaha mengkhawatirkan masalah ini, disarankan agar mencari nasihat hukum berdasarkan keadaan khusus mereka.

▶ 2. Apa tanggung jawab pengusaha?

2.1 Menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat

Apa tanggung jawab pengusaha terkait COVID-19 di tempat kerja?

Kendati mungkin tidak ada undang-undang khusus yang menetapkan tanggung jawab pada pengusaha terkait COVID-19 di tempat kerja, sebagian besar peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan dan K3 di tingkat nasional mewajibkan pengusaha untuk sedapat mungkin, sesuai dengan kemampuan mereka, menyediakan dan menjaga tempat kerja yang aman guna memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja. Ini termasuk menyediakan dan menjaga lingkungan kerja yang bebas dari risiko keselamatan dan kesehatan, yang mencakup mengidentifikasi risiko yang terkait dengan potensi paparan COVID-19 dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengendalikan risiko-risiko tersebut (lihat bagian 1.5–1.7 untuk uraian secara rinci tentang langkah-langkah yang harus diambil oleh pengusaha).

Pengusaha diharuskan memberi informasi yang memadai kepada pekerja tentang bahaya kesehatan yang ada dalam pekerjaan mereka,⁶ berkonsultasi dengan pekerja tentang aspek K3 dari pekerjaan mereka,⁷ jika perlu, dan sejauh dapat dipraktikkan, menyediakan pakaian dan peralatan pelindung diri yang memadai, tanpa biaya untuk pekerja.⁸

Pengusaha juga harus mengetahui kebijakan terbaru atau arahan yang dikeluarkan oleh otoritas nasional atau lokal yang mungkin mengharuskan pengusaha untuk melakukan praktik atau pengaturan kerja tertentu seperti bekerja jarak jauh, aturan menerima pesanan “hanya dibawa pulang” untuk restoran dan kafe, atau bahkan perintah untuk menutup kegiatan bisnis yang sifatnya tidak terlalu penting.

Singkatnya, bahkan tanpa adanya kewajiban hukum, pengusaha harus tetap mengembangkan rencana aksi untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja untuk mengurangi atau menghilangkan risiko penyebaran COVID-19.

2.2 Menangani pekerja yang sakit atau yang mungkin terpapar

(a) Apa yang harus dilakukan pengusaha jika seorang pekerja merasa tidak sehat dan menderita gejala mirip flu?

Menurut WHO, gejala COVID-19 yang paling umum adalah demam, kelelahan dan batuk kering. Beberapa pasien mengalami sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan atau diare. Gejala-gejala ini biasanya ringan dan meningkat secara bertahap. Jika pekerja menunjukkan gejala-gejala ini, mereka harus diarahkan untuk mengikuti saran dari otoritas kesehatan nasional atau lokal dan kemudian segera mencari penanganan medis jika mencurigai telah tertular virus COVID-19.

Kesehatan dan keselamatan pekerja dan orang-orang yang berhubungan dengan mereka harus menjadi prioritas utama pengusaha. Pengusaha harus menentukan pendekatan apa yang harus diambil dalam menangani pekerja yang mungkin tertular COVID-19.

Para pekerja dapat memanfaatkan cuti sakit apabila mereka sakit karena tertular COVID-19. Pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar (termasuk cuti rawat inap) sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, syarat dan ketentuan dalam kontrak atau perjanjian kerja bersama.

6 Paragraf 22 dari Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No.171)

7 Pasal 19 (e), K.155

8 Pasal 16 (3) dan 21 dari K.155

EBMO menambahkan persyaratan cuti sakit berdasarkan undang-undang nasional.

(b) Apa yang harus dilakukan pengusaha jika seorang pekerja baru saja kembali dari luar negeri?

Beberapa negara telah memberlakukan karantina wajib selama 14-hari bagi siapa pun yang kembali dari luar negeri, sementara yang lain telah menerapkan tindakan pencegahan dengan melakukan karantina mandiri (kotak 3). Pengusaha harus tetap mengikuti informasi terbaru tentang arahan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah, namun demikian tetap direkomendasikan bagi pengusaha untuk menerapkan karantina mandiri selama 14 hari pencegahan kendati tidak diwajibkan oleh pemerintah. Ini berarti bahwa semua orang -- apakah mereka warga negara, penduduk, atau pengunjung -- harus melakukan karantina mandiri secara sukarela selama 14 hari setelah kembali dari luar negeri karena kemungkinan terpapar virus COVID-19.

Kotak 3. Apakah karantina mandiri itu?

Jika Anda melakukan karantina mandiri, Anda harus:

- ▶ tidak boleh pergi bekerja, ke sekolah, penitipan anak atau universitas;
- ▶ tidak boleh pergi ke tempat-tempat umum lainnya seperti restoran, bioskop atau pusat perbelanjaan;
- ▶ tidak boleh menggunakan transportasi umum atau taksi;
- ▶ tidak boleh membiarkan pengunjung masuk ke rumah Anda - hanya mereka yang biasanya tinggal di rumah yang boleh berada di rumah; dan
- ▶ sebisa mungkin tinggal di ruangan yang berbeda dengan orang lain.^{a/}

Pengusaha disarankan untuk merujuk pada pedoman karantina atau isolasi yang dikeluarkan oleh WHO⁹ atau otoritas kesehatan nasional.

a/ See www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

(c) Apa yang harus dilakukan pengusaha jika seorang pekerja diharuskan dikarantina saat kembali dari luar negeri?

Walaupun secara teknis seorang pekerja mungkin tidak berhak atas cuti sakit atau didiskualifikasi sebagai "tidak sehat untuk bekerja" karena dia belum sakit atau didiagnosis sakit, pengusaha harus mempertimbangkan solusi praktis ketika pekerja diharuskan dikarantina sehingga mereka, sebisa mungkin, tidak menderita kerugian pembayaran selama periode isolasi, seperti:

- ▶ mengizinkan pekerja untuk bekerja dari rumah (jika memungkinkan), selama periode karantina atau isolasi; memperbolehkan pekerja untuk memanfaatkan cuti lain¹⁰ yang tersedia (seperti cuti tahunan, cuti panjang, kerja lembur atau cuti lain yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja bersama atau kontrak kerja);
- ▶ menggunakan cuti lain yang dibayar atau tidak dibayar berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha (misal cuti sakit atau cuti karena diminta dan sebagainya).

9 WHO, 2020b

10 Konvensi Libur Berbayar (Revisi), 1970 (No. 132) menyatakan bahwa waktu libur harus ditentukan oleh pengusaha setelah berkonsultasi dengan pekerja.

Jika pekerja diharuskan untuk mengambil cuti tidak dibayar tanpa gaji selama masa karantina atau sakit, dia bisa menerima tunjangan tunai (penyakit) dari negara seperti yang direkomendasikan dalam Rekomendasi Manfaat Perawatan Medis dan Penyakit, 1969 (No.134).¹¹ Misalnya, di Singapura, pemerintah akan membayar pengusaha SG\$ 100 (US\$ 68,50) per hari per pekerja menjalani karantina selama masa karantina. Tunjangan juga akan diberikan kepada pekerja mandiri (wirausaha).

EBMO menambahkan tunjangan sakit berdasarkan undang-undang nasional.

Pengusaha harus menyadari bahwa mereka berisiko melanggar undang-undang ketenagakerjaan jika mereka mengizinkan seorang pekerja untuk menggunakan cuti sakit ketika pekerja tersebut tidak benar-benar sakit, bahkan ketika pekerja itu menyetujui pendekatan ini. Pengusaha selalu disarankan untuk senantiasa melihat hukum dan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja bersama, kontrak kerja, ketentuan dan kebijakan perusahaan karena dapat berisi aturan atau hak tambahan yang mungkin berlaku untuk tempat kerja dan pekerja.

EBMO menambahkan persyaratan cuti berbayar berdasarkan undang-undang nasional.

(d) Apa yang harus dilakukan pengusaha jika seorang pekerja memiliki kontak dekat dengan seseorang yang telah atau mungkin tertular COVID-19?

Jika seorang pekerja telah “berhubungan erat dengan” seseorang yang pernah atau mungkin tertular COVID-19, mereka diharuskan untuk melakukan karantina mandiri karena kemungkinan terpapar virus tersebut (kotak 4).

Serupa dengan panduan yang dianjurkan di bagian 2.2 (c), pekerja yang dalam keadaan ini perlu melakukan karantina mandiri tetapi belum sakit atau didiagnosis sakit tidak dapat mengambil cuti sakit karena mereka tidak memenuhi syarat sebagai “tidak layak bekerja” tetapi hanya membutuhkan isolasi. Pengusaha harus mendiskusikan masalah ini dengan pekerja yang terkena dampak dan, jika mungkin, mengintegrasikan solusi praktis yang ditetapkan dalam bagian 2.2 (c) sehingga pekerja tidak mengalami kehilangan upah selama periode isolasi.

Kotak 4. Apa yang dimaksud “kontak dekat” untuk tujuan panduan ini?

- ▶ Lebih dari 15 menit kontak tatap muka dalam keadaan apa pun dengan seseorang yang telah positif COVID-19 mulai dari 24 jam sebelum timbulnya gejala pada orang tersebut.
- ▶ Berada di ruang tertutup bersama dengan seseorang yang positif COVID-19 untuk periode yang lama (mis. Lebih dari 2 jam) dalam periode mulai dari 24 jam sebelum timbulnya gejala pada kasus yang dikonfirmasi.
- ▶ Tinggal di rumah atau akomodasi yang sama dengan orang yang terinfeksi.

Sumber : Pemerintah Australia, New South Wales, 2020

(e) Apa yang terjadi jika anggota keluarga pekerja terkena virus COVID-19 atau sekolah anak-anaknya ditutup?

Peraturan perundangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama atau kontrak kerja dapat mengatur pembayaran darurat atau cuti perawatan untuk pekerja yang perlu merawat anggota keluarga yang sakit atau terluka atau saat kondisi darurat keluarga seperti penutupan tiba-tiba penitipan anak atau sekolah tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dalam kasus seperti itu, pekerja kemungkinan akan dapat menggunakan cuti yang tersisa (cuti tahunan, cuti darurat atau cuti perawatan sebagaimana berlaku) untuk tujuan ini bahkan jika anak mereka tidak sakit atau cedera, seperti yang direkomendasikan dalam Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 165).¹² Pekerja yang harus merawat anggota keluarga yang sakit juga harus mendapatkan bantuan dari pemerintah seperti yang direkomendasikan dalam Rekomendasi Manfaat Perawatan Medis dan Penyakit, 1969 (No. 134).¹³

Jika anggota keluarga pekerja telah tertular COVID-19, maka pekerja tersebut harus dikarantina, seperti yang disarankan dalam 2.2 (d).

Misalnya seorang pekerja mengambil cuti karena penutupan sekolah anaknya, dan bila tidak ada ketentuan legislatif atau kontrak untuk perawatan atau cuti darurat tersebut, pengusaha harus mempertimbangkan:

- ▶ mengizinkan pekerja untuk memanfaatkan cuti yang dibayar yang masih tersisa;
- ▶ mengizinkan pekerja untuk mengambil cuti yang tidak dibayar;
- ▶ mengembangkan rencana yang fleksibel bagi pekerja untuk menggunakan telepon, internet dan metode kantor lainnya untuk melakukan pekerjaan ringan di rumah sambil memenuhi tanggung jawab keluarga, seperti meluangkan waktu bersama anak-anaknya dan membantu pendidikan mereka tanpa membahayakan pendapatannya (pengusaha dapat merujuk pada panduan dari Dana Anak-Anak Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNICEF) tentang kebijakan dan praktik tempat kerja ramah keluarga yang baik dalam konteks COVID-19¹⁴); dan
- ▶ mengatur pembayaran upah pekerja berdasarkan kinerja pekerjaannya di rumah.

EBMO menambahkan tunjangan perawatan pekerja dan persyaratan tanggung jawab berdasarkan undang-undang nasional.

¹² Ayat 23(1) dan (2) Rekomendasi

¹³ Ayat 10 dari Rekomendasi

¹⁴ UNICEF, 2020

(f) Bagaimana jika seorang pekerja memiliki kemungkinan besar tertular COVID-19, tetapi masih ingin tetap bekerja?

Pengusaha memiliki kewajiban untuk menyediakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman dan tidak menimbulkan risiko kesehatan terhadap pekerja sejauh dapat diterapkan dan wajar.¹⁵ Demikian pula, pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga kesehatan dan keselamatan mereka sendiri dan orang lain. Jika seorang pekerja dicurigai tertular COVID-19, sangat disarankan untuk tidak mengizinkan pekerja tersebut untuk datang ke tempat kerja (penerapan karantina mandiri dan pengaturan kerja lainnya seperti yang direkomendasikan dalam 2.2 (c)) dan, jika perlu, arahkan pekerja yang bersangkutan untuk menjalani pengujian, bila tersedia. Pekerja dapat diarahkan untuk mendapatkan surat keterangan dokter, yang mungkin untuk tes COVID-19. Jika pekerja itu negatif, ia dapat kembali bekerja, tetapi jika pekerja tersebut dinyatakan positif, ia akan diizinkan mengambil cuti sakit selama ketidakhadiran tersebut.

EBMO menambahkan persyaratan tentang pekerja yang terinfeksi berdasarkan undang-undang nasional.

(g) Bagaimana jika seorang pekerja menolak untuk datang bekerja karena khawatir risiko tertular COVID-19 di tempat kerja?

Pengusaha memiliki kewajiban untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat. Jika pengusaha memiliki kekhawatiran yang sama akan COVID-19, mereka harus melakukan hal-hal yang secara praktis dapat dilakukan untuk mengatasi risiko sebagaimana ditunjukkan dalam bagian 2.2 (a) - (f) (kotak 4).

Bahkan ketika pengusaha telah mengambil langkah-langkah yang masuk akal dan praktis untuk mengatasi dan mengurangi risiko tertular di tempat kerja, namun beberapa pekerja mungkin masih memiliki kekhawatiran untuk tertular, termasuk tertular saat bepergian ke tempat kerja melalui transportasi umum. Dalam situasi ini, pengusaha dapat memberikan izin kepada pekerja untuk bekerja dari rumah, dan jika sifat pekerjaan tidak cocok untuk dilakukan secara jarak jauh, pengusaha harus mempertimbangkan untuk mengizinkan pekerja untuk mengambil sisa cuti yang dibayar atau cuti yang tidak dibayar.

EBMO menambahkan persyaratan tentang hak pekerja untuk tidak berada pada pekerjaan setelah menimbang dengan logika bahwa pekerjaan ini akan menimbulkan bahaya serius untuk kehidupan atau kesehatannya sesuai yang diatur dalam undang-undang nasional.

Kotak 5. Apa yang dikatakan standar ketenagakerjaan internasional tentang pekerja yang dapat melepaskan diri dari situasi yang menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan terkait pekerjaan?

Pasal 19 (f) Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155) menyatakan:

Akan ada pengaturan di tingkat usaha di mana--

(f) "seorang pekerja melaporkan dengan segera kepada atasannya setiap situasi yang menurut penilaiannya dipercaya mendatangkan bahaya dan serius bagi kehidupan atau kesehatannya; hingga pengusaha mengambil tindakan perbaikan, jika perlu, pengusaha tidak dapat mewajibkan pekerja untuk kembali ke situasi kerja di mana akan terus terdapat bahaya serius yang mengancam hidup atau kesehatan".

(h) Bagaimana dengan pekerja temporer, kontrak atau harian lepas¹⁶ ?

Pekerja temporer, pekerja kontrak atau pekerja harian lepas berhak tidak masuk kerja ketika mereka tidak sehat atau terluka. Namun, mengenai apakah mereka berhak atas cuti sakit yang dibayar atau tunjangan lain untuk hari-hari saat jadwal kerja bergilir di mana tidak bekerja akan sangat bergantung pada hukum dan peraturan nasional atau kebijakan perusahaan.

Demikian pula, di mana jadwal kerja bergilir para pekerja temporer, kontrak atau lepas berkurang karena menurunnya bisnis atau karena pekerja telah diminta untuk mengisolasi diri (karena kontak atau perjalanan baru-baru ini), maka permasalahan apakah ia berhak menerima pembayaran pada periode ini akan bergantung pada hukum dan peraturan nasional atau kebijakan perusahaan.

Namun demikian, semata-mata karena niat dan praktik yang baik, beberapa organisasi yang mempekerjakan pekerja temporer, kontrak atau harian lepas dapat memutuskan untuk menawarkan pembayaran penuh atau sebagian saat pekerja sakit atau pesangon meskipun mereka tidak diwajibkan untuk melakukannya. Sebagai contoh, beberapa perusahaan platform digital telah menawarkan bantuan keuangan kepada pekerja mereka yang didiagnosis dengan COVID-19 atau diharuskan untuk mengisolasi diri sehingga para pekerja dapat bertahan secara finansial.¹⁷ Selain itu, beberapa pemerintah meluncurkan berbagai skema bantuan pendapatan untuk membantu pekerja mengatasi masa sulit ini.

EBMO menambahkan persyaratan pekerjaan sementara berdasarkan undang-undang nasional serta skema dukungan pendapatan pemerintah.

2.3 Memberikan instruksi kepada pekerja

(a) Apakah pengusaha dapat memulangkan pekerja jika mengalami gejala COVID-19?

Pengusaha memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan kesehatan dan keselamatan mereka yang berada di tempat kerja, termasuk pengunjung. Jika pengusaha meyakini bahwa seorang pekerja memiliki risiko kesehatan - seperti dengan menunjukkan gejala virus COVID-19 - maka pengusaha dapat memulangkan pekerja tersebut dengan cuti sakit dengan alasan bahwa mereka tidak sehat sehingga tidak dapat bekerja.

¹⁶ Pekerja sementara, kontrak atau pekerja lepas merujuk pada pekerja yang terlibat dalam berbagai bentuk pekerjaan yang juga mencakup pekerjaan paruh waktu, pekerjaan agen sementara dan subkontrak, wirausaha dan hubungan kerja terselubung lainnya

¹⁷ CIPD, 2020

Pengusaha harus meminta pekerja untuk mencari saran dari dokter, melakukan tes dan pembersihan sebelum kembali bekerja. Jika pekerja mengatakan dia dapat bekerja, pertimbangkan apakah pengaturan bekerja dari rumah dapat dilakukan.

Setelah tes dilakukan, pekerja tersebut dapat kembali bekerja jika dia dinyatakan negatif. Jika pekerja tersebut dinyatakan positif, lihat bagian 2.2 (a) mengenai kewajiban dan hak pembayaran dan cuti yang mungkin berlaku.

EBMO menambahkan persyaratan pemeriksaan medis berdasarkan undang-undang nasional.

Selama wabah COVID-19, pengusaha harus mengingatkan pekerja tentang kewajiban mereka untuk tetap berhati-hati agar tidak menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan orang lain, dan pekerja harus diminta untuk segera memberitahu pengusaha jika mereka menderita gejala mirip flu.¹⁸

(b) Dapatkah pengusaha meminta pekerja untuk mengukur suhu tubuh mereka?

Kendati pengusaha dapat diizinkan untuk meminta pekerja agar suhu mereka diperiksa guna mencegah penyebaran COVID-19 dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang di tempat kerja, pekerja harus secara sukarela menyetujuinya, kecuali diizinkan di bawah kebijakan atau arahan pemerintah. Dengan tidak adanya ketentuan atau arahan tersebut, jika pekerja menolak untuk mengukur suhunya dan pengusaha menundanya untuk tindakan disipliner, pengusaha dapat menghadapi risiko hukum. Namun, pengusaha dapat secara wajar menolak akses ke tempat kerja kepada pekerja yang tidak menyetujui persyaratan semacam itu.

Penting bagi pengusaha untuk merujuk pada peraturan perundangan nasional, kebijakan atau arahan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk undang-undang yang mengatur mengenai kesempatan dan privasi yang sama untuk memutuskan apakah pemeriksaan suhu diizinkan. Misalnya, mengukur suhu tubuh pekerja telah dianggap sebagai tindakan pemeriksaan medis di Amerika Serikat. Namun, baru-baru ini, Komisi Persamaan Kesempatan Kerja Amerika Serikat, dalam panduannya yang diperbarui pada 19 Maret 2020, memberi pengusaha lampu hijau untuk mengukur suhu pekerja sebagai langkah untuk mengendalikan penyebaran virus

(c) Dapatkah pengusaha mengarahkan pekerja untuk tidak datang bekerja bahkan jika mereka tidak menunjukkan gejala-gejala COVID-19 dan tidak diharuskan untuk mengisolasi diri?

Jika pengusaha mengarahkan seorang pekerja untuk tidak datang bekerja meskipun ia sehat dan mampu melakukannya (dan tidak diwajibkan melakukan karantina oleh pemerintah), maka praktik terbaiknya adalah pekerja tetap mendapatkan upahnya. Dalam situasi ini, penting untuk memeriksa dan mempertimbangkan apakah pengusaha dapat mengeluarkan instruksi ini (misalnya sesuai dengan kontrak pekerja atau sebagai arahan yang masuk akal dan sesuai dengan hukum berdasarkan informasi faktual tentang risiko kesehatan dan keselamatan) - atau apakah diperlukan persetujuan pekerja. Sekali lagi, pengusaha harus memeriksa hukum dan peraturan, ketentuan kontrak dan kebijakan perusahaan yang berlaku - dan mencari saran khusus.

(d) Apa yang harus dilakukan pengusaha jika seorang pekerja diminta untuk bepergian ke luar negeri atau di dalam negeri untuk bekerja?

Perjalanan harus dihindari atau dikurangi selama wabah seperti COVID-19. Pengusaha harus memeriksa peringatan dan pembatasan perjalanan terbaru dan memastikan bahwa kebijakan perjalanan perusahaan mengatur tujuan perjalanan pekerja, alasan perjalanan dan izin yang diperlukan. Pengusaha harus senantiasa menimbang manfaat dan risiko dari kebijakan yang mengharuskan pekerja bepergian, terutama ke luar negeri, bahkan untuk pertemuan-pertemuan penting. Pekerja harus diberitahu bahwa kebijakan perjalanan selalu ditinjau dan dapat berubah secara berkala. Pengusaha juga harus dengan cermat memeriksa pertanggung jawaban asuransi untuk perjalanan terkait pekerjaan.

Jika perjalanan tidak dapat dihindari:

- ▶ pastikan pengusaha dan pekerja memiliki informasi terbaru tentang area di mana COVID-19 menyebar (informasi terbaru dapat diakses di laman WHO);
- ▶ menghindari menugaskan pekerja yang mungkin berisiko lebih tinggi terkena penyakit serius (misal pekerja lanjut usia dan mereka yang memiliki kondisi kesehatan khusus seperti diabetes, penyakit jantung dan penyakit paru-paru) ke daerah-daerah di mana COVID-19 menyebar;
- ▶ memastikan setiap pekerja yang bepergian ke lokasi yang melaporkan ada kasus COVID-19 diberi pengarahan tentang apa saja risikonya serta tindakan pencegahan yang harus diambil, serta mendapatkan perlindungan yang diperlukan, seperti masker wajah atau pembersih tangan berbasis alkohol untuk memfasilitasi cuci tangan secara teratur;
- ▶ mendorong pekerja untuk mencuci tangan secara teratur dan menjaga jarak setidaknya 1 meter dari orang lain;
- ▶ memastikan pekerja tahu apa yang harus dilakukan dan siapa yang harus dihubungi jika mereka sakit saat bepergian; dan
- ▶ memastikan pekerja mematuhi instruksi dari otoritas setempat pada lokasi tujuan mereka bepergian, termasuk mematuhi pembatasan setempat untuk perjalanan, pergerakan atau pertemuan besar.

(e) Apakah pengusaha boleh memberikan arahan kepada pekerja tentang perjalanan yang tidak terkait dengan pekerjaan?

Pada prinsipnya, pengusaha tidak boleh memberikan arahan kepada pekerja yang dapat mencakup atau berdampak pada kegiatan pribadi pekerja dan yang tidak akan memengaruhi pekerjaannya. Namun, ketika ada hubungan yang signifikan antara kegiatan di luar dan pekerjaan mereka, seperti

- ▶ kemungkinan wajib karantina, pengusaha dapat mengarahkan pekerjanya untuk mematuhi peringatan perjalanan dari pemerintah.

Namun, pengusaha harus memberitahu pekerja bahwa ketika mereka membuat rencana perjalanan pribadi, mereka harus memahami risiko yang mereka ambil dan mengacu pada peringatan perjalanan dari pemerintah serta arahan perusahaan (jika ada). Pengusaha juga harus memberitahu pekerja bahwa pekerja mungkin akan diwajibkan melakukan karantina oleh pemerintah maupun perusahaan ketika mereka kembali, dan bahwa pengusaha tidak akan bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan terkait dengan perjalanan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

2.4 Apakah pengunjung diizinkan masuk ke tempat kerja?

Mengambil tindakan pencegahan ekstra dengan membatasi pengunjung ke tempat kerja sangat penting dalam mengurangi paparan COVID-19 di tempat kerja. Meskipun melarang pengunjung datang ke tempat kerja secara penuh mungkin tidak diperlukan, pengusaha memiliki hak untuk meminta pengunjung memberikan informasi apakah mereka memiliki gejala seperti flu, telah melakukan kontak dengan siapa pun yang terinfeksi COVID-19 atau pernah bepergian ke daerah berisiko tinggi. Jika pengunjung menjawab dengan tegas semua pertanyaan ini, pengusaha harus meminta pengunjung untuk tidak masuk ke tempat kerja hingga mereka diisolasi selama 14 hari atau dapat memberikan surat keterangan sehat dari dokter. Pengusaha juga dapat meminta pengunjung untuk memberikan informasi narahubung jika nantinya terdeteksi persebaran COVID-19 di tempat kerja dan pengunjung mungkin telah terpapar.

▶ 3. Apakah bekerja dari rumah bisa menjadi pilihan?

Sejalan dengan saran WHO, pemerintah memberlakukan langkah-langkah berbeda untuk mencegah penyebaran COVID-19, hingga menutup kegiatan yang tidak penting, membatasi pergerakan masyarakat atau bahkan menutup seluruh kota. Dalam situasi yang tidak pasti ini, sangat penting bagi pengusaha untuk membuat rencana darurat guna menanggapi berbagai situasi yang muncul.

Mengurangi kontak tatap muka merupakan langkah penting untuk mengurangi dampak COVID-19. Bergantung pada lokasi dan situasi penyebaran COVID-19, pengusaha dapat meminta pekerja untuk bekerja dari rumah, atau pekerja dapat meminta untuk bekerja dari rumah jika itu merupakan pilihan. Namun, pilihan ini memiliki beberapa implikasi praktis yang harus dipertimbangkan. Meskipun tidak semua posisi dan aktivitas dapat dilakukan dari jarak jauh, ini merupakan pertimbangan penting bagi banyak tempat kerja jika penyebaran virus COVID-19 semakin memburuk.

Penting juga untuk diingat bahwa di mana pun pekerja bekerja, pengusaha tetap bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan fisik pekerja serta kesejahteraan mental mereka ketika mereka bekerja.

Pengusaha harus mengembangkan arahan atau panduan untuk bekerja dari rumah sehingga dapat memberikan saran yang jelas bagi para pekerja. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang sering muncul di bawah ini akan sangat berguna ketika mempertimbangkan pengaturan kerja dan mengembangkan arahan perusahaan.

3.1 Apa yang harus dipertimbangkan oleh pengusaha sebelum menerapkan kebijakan bekerja dari rumah?

Sebelum melanjutkan dengan pengaturan kerja dari rumah, pengusaha harus memutuskan apakah kegiatan kerja cocok untuk kerja jarak jauh. Jika memang cocok, maka pengusaha harus berdiskusi dengan pekerja mereka untuk memastikan hal-hal berikut:

- ▶ Menyediakan peralatan, teknologi dan pelatihan tepat yang penting untuk tetap terhubung dengan para rekan kerja dan organisasi;
- ▶ Menetapkan tujuan yang jelas kepada manajer dan pekerja tentang pekerjaan dan kondisi yang seharusnya;
- ▶ Memberikan wewenang kepada pekerja untuk bekerja di waktu dan tempat yang nyaman sehingga mereka dapat bekerja dengan seproduktif mungkin dan demi mendukung produktivitas;
- ▶ Menilai risiko keselamatan dan kesehatan serta mengambil tindakan pencegahan yang wajar terkait dengan bekerja dari rumah: (i) Jika terdapat kegiatan yang sifatnya manual; (ii) Bahaya dan risiko; (iii) Keamanan listrik; dan (iv) Lingkungan umum seperti kebisingan, pertolongan pertama pada kondisi darurat atau pintu darurat dan sebagainya;
- ▶ Menilai potensi risiko yang dilaporkan oleh pekerja, termasuk risiko spesifik apa pun terkait bekerja dari rumah (misalnya kekerasan dalam rumah tangga);
- ▶ Menyepakati kewajiban pekerja seputar hal-hal dan kebijakan seperti jam kerja, kerahasiaan dan praktik kerja yang aman saat bekerja di rumah;
- ▶ Memastikan ruang kerja sesuai dengan kebutuhan; dan
- ▶ Membangun sarana hubungan antara pengusaha dan pekerja serta mengatur sarana komunikasi.

3.2 3.2 Peralatan apa yang harus disediakan untuk pekerja agar mereka dapat bekerja dari rumah?

Peralatan yang sudah digunakan di tempat kerja, misalnya computer jinjing, tetikus, monitor, papan ketik dan perangkat jemala dapat digunakan untuk bekerja jarak jauh. Peralatan apa pun yang disediakan oleh pengusaha harus dalam kondisi yang baik dan sesuai untuk kegiatan kerja.

Peralatan yang sesuai dan sudah tersedia di rumah pekerja dapat dipertimbangkan untuk melakukan bekerja jarak jauh sementara.

3.3 Tindakan pencegahan apa yang harus diambil jika pekerja menggunakan komputer dan teknologi digital saat bekerja dari rumah?

Pengusaha harus memberikan informasi kepada pekerja tentang masalah yang terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan di rumah. Untuk kerja jarak jauh, pengusaha harus mempertimbangkan hal berikut:

- ▶ Keamanan data: memastikan bahwa keamanan data tetap terjaga di tempat pekerja bekerja dari rumah sendiri. Jika pekerjaan jarak jauh melibatkan transmisi data rahasia di luar tempat kerja, pengusaha perlu memastikan bahwa sistem memungkinkan pengiriman data yang aman.
- ▶ Keterampilan: memiliki sistem teknologi informasi yang kuat dengan perlindungan yang diperlukan sangat penting, begitu juga keterampilan dan kesadaran pekerja jarak jauh. Pelatihan daring dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan di bidang ini.
- ▶ Kesejahteraan: (i) menawarkan berbagai jenis tugas untuk memastikan bahwa pekerja tidak bekerja di posisi yang sama untuk waktu yang lama; (ii) menyiapkan peralatan untuk mengurangi putaran atau jangkauan yang berlebihan; (iii) memiliki ruang kerja yang cukup untuk menempatkan peralatan dan material lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan; dan (iv) mendorong pekerja untuk beristirahat secara teratur serta berdiri dan bergerak dari waktu ke waktu.

3.4 Dukungan umum dan sarana komunikasi apa yang harus ditempatkan untuk pekerja yang bekerja dari rumah?

Bekerja dari rumah dapat menyebabkan pekerja merasa terisolasi, bekerja lebih lama dan mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penting bagi pekerja untuk mengetahui bahwa mereka memiliki dukungan setiap saat selama jam kerja.

Pengusaha harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- ▶ Memastikan semua informasi narahubung untuk pekerja ada di dalam berkasnya dan menyetujui berbagai cara untuk tetap terhubung;
- ▶ Mengatur pembaruan rutin melalui telepon, situs atau surat elektronik dengan setiap pekerja;
- ▶ Menyediakan nomor kontak darurat untuk pekerja;
- ▶ Mengatur dukungan teknologi informasi jika terjadi masalah teknis yang relevan;
- ▶ Memberikan informasi kepada pekerja secara terperinci ketika mereka perlu menghubungi pemberi kerja;
- ▶ Memastikan pekerjaan diatur sedemikian rupa sehingga pekerja beristirahat secara teratur dan dapat memisahkan kehidupan kerja dan kehidupan sehari-harinya;
- ▶ Memberikan umpan balik rutin kepada pekerja tentang pekerjaan mereka; dan
- ▶ Mendorong pekerja untuk mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja mereka.

3.5 Apakah pekerja mendapatkan kompensasi pekerja yang sama ketika bekerja dari rumah?

Secara umum, jika kedua belah pihak menyetujui pengaturan kerja dari rumah, pekerja harus dilindungi oleh asuransi kompensasi pekerja. Namun, pengusaha disarankan untuk merujuk pada undang-undang yang mengatur mengenai kompensasi bagi pekerja yang berlaku untuk memverifikasi siapa yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan pekerja, jika pekerja mengalami cedera dalam melakukan pekerjaan mereka saat berada di rumah.

EBMO menambahkan persyaratan untuk bekerja jarak jauh berdasarkan undang-undang nasional.

3.6 Apakah pekerja wajib mematuhi arahan perusahaan untuk bekerja dari rumah?

Pekerja memiliki kewajiban hukum untuk bekerja sama dengan pengusaha demi memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat dalam mendukung peraturan perundang-undangan yang relevan, perjanjian kerja bersama atau kebijakan perusahaan.²⁰ Penting untuk menegaskan kembali bahwa ini berlaku meskipun di lingkungan informal, seperti rumah seseorang. Pekerja perlu mengambil langkah-langkah wajar untuk melindungi keselamatan mereka sendiri dan mengikuti saran dari dokter umum, penyedia layanan kesehatan dan pemberi kerja mereka.

²⁰ Pasal 19 K.155

▶ 4. Dapatkah pengusaha mengubah atau menurunkan operasi?

Berbagai tindakan diambil pemerintah sehubungan dengan COVID-19, termasuk penutupan perbatasan, pembatasan gerak, penutupan kegiatan yang tidak perlu dan sebagainya yang berdampak pada operasional dan keberlanjutan bisnis. Pengusaha harus siap dan menerapkan rencana bisnis alternatif/kontinjensi apabila dibutuhkan.

Bagian berikut ini membahas tentang skenario terburuk dan menyarankan beberapa tindakan alternatif yang dapat dipertimbangkan dalam bisnis untuk mengurangi dampak COVID-19.

4.1 Apa alternatifnya jika bekerja jarak jauh tidak mungkin dilakukan karena sifat jabatan dan fungsi kerja?

Terdapat jabatan atau fungsi pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dikerjakan dari rumah, seperti pekerjaan operasional di garda depan, lini produksi perakitan atau pekerjaan lapangan di lokasi konstruksi, galangan kapal atau pabrik. Dalam skenario seperti itu, pengusaha harus mengambil tindakan pencegahan sebagai berikut.²¹

(a) Mengurangi durasi dan kedekatan interaksi fisik

Pengusaha harus mengurangi kebutuhan untuk pertemuan fisik, misalnya dengan menggunakan fasilitas telekonferensi. Jika ada kebutuhan mendesak yang mengharuskan pertemuan fisik, jumlah peserta harus dibatasi dan durasinya diperpendek. Mereka juga harus disebar ke lebih dari satu tempat pertemuan dan dihubungkan melalui konferensi video atau telekonferensi. Pengusaha juga harus menyediakan jarak fisik untuk tempat kerja yang lebih lebar (terpisah setidaknya 1 meter). Kursi di ruang rapat juga harus berjarak minimal 1 meter.

(b) Perubahan jam kerja

Pengusaha harus melaksanakan jam kerja yang pendek untuk mengurangi kemungkinan kerumunan pekerja di tempat umum. Waktu untuk makan siang dan rehat lainnya juga harus diubah. Jika memungkinkan, pelaporan dan waktu pulang kerja tidak bersamaan dengan puncak jam pulang kerja, terutama jika pekerja menggunakan transportasi umum.

(c) Menunda acara kerja yang tidak mendesak dan mengurangi acara kerja yang penting

Pengusaha harus menunda acara atau kegiatan yang tidak mendesak untuk operasional bisnis, seperti kegiatan sosialisasi atau yang bersifat perayaan, hingga situasi stabil. Untuk acara yang sangat penting dalam operasional bisnis dan tidak dapat ditunda, pengusaha harus:

- ▶ selalu membatasi jumlah peserta (atau sesuai arahan dan petunjuk dari pemerintah setempat atau nasional) ;
- ▶ menerapkan tindakan pencegahan seperti pendaftaran daring;
- ▶ mengurangi kerumunan peserta, misal memastikan bahwa peserta duduk dengan jarak setidaknya 1 meter;
- ▶ mengingatkan peserta untuk menerapkan pembatasan sosial atau pembatasan fisik;
- ▶ menggalakkan kebersihan di tempat kerja (misal sering mencuci tangan, menghindari menyentuh mata/hidung/mulut);
- ▶ menyediakan fasilitas yang memadai dan peralatan pencegahan, misal sanitasi tangan berbasis alkohol atau masker wajah;

²¹ Singapura, Kementerian Ketenagakerjaan, 2020

- ▶ mengurangi membaurnya peserta seperti saat waktu makan; dan
- ▶ meningkatkan fungsi ventilasi jika memungkinkan, misal membuka jendela jika cuaca memungkinkan.

(d) Menerapkan atau meningkatkan pengaturan jadwal kerja bergilir

Untuk pengaturan tempat kerja seperti di pabrik, pengusaha dapat mempertimbangkan jadwal kerja secara bergilir, jika pengaturan semacam ini belum dilakukan sementara jam operasional diperpanjang untuk mempertahankan keluaran produksi.

Pengusaha harus mempertimbangkan pemisahan pekerja dalam jadwal kerja bergilir berbeda, seperti menerapkan tindakan untuk memastikan pekerja tidak masuk dan keluar pada waktu yang sama dan meningkatkan pembersihan area umum selama pergantian jadwal kerja bergilir.

Sebelum menerapkan tindakan ini, pengusaha harus berkomunikasi dan menjelaskan kepada pekerja yang ikut dalam serikat pekerja (jika ada) atau menginformasikan kepada otoritas bersangkutan (jika dibutuhkan) mengenai pengaturan tersebut. Pengusaha harus memeriksa peraturan perundangan, perjanjian bersama atau kontrak yang relevan untuk menjamin prosedur yang diambil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.2 Dapatkah pengusaha mengubah jam operasional atau daftar pekerja?

Akibat penyebaran COVID-19, beberapa pengusaha mungkin mempertimbangkan berbagai bentuk operasional, misalnya, untuk mengurangi risiko paparan bagi pekerja dengan mengubah waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja atau untuk menangani perubahan pola permintaan konsumen atau untuk mematuhi arahan pemerintah. Kecuali mengikuti arahan pemerintah, kemampuan pengusaha untuk mengatur jam kerja atau daftar pekerja yang berbeda akan bergantung pada perjanjian atau kontrak bersama yang relevan dan yang berlaku untuk pekerja mereka. Sebagai contoh, beberapa pengusaha yang pekerjanya memiliki perjanjian kerja bersama dapat dilarang untuk mengubah pengaturan kerja tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan pekerja (dan mungkin juga dengan serikat pekerja). Oleh karena itu sangat disarankan agar pengusaha melibatkan serikat pekerja (jika ada) ketika mempertimbangkan untuk mengatur operasional yang berbeda dan membahas bersama tentang berbagai pilihan dan kewajiban tertentu sebelum membuat perubahan apa pun. Hal ini harus menjadi persyaratan dasar setiap kali pengusaha ingin mengubah praktik pengaturan kerja apa pun yang akan berdampak pada pekerja.

4.3 Dapatkah pengusaha mengurangi operasi mengingat turunnya permintaan?

Dampak dari langkah-langkah yang diambil pemerintah untuk mengurangi potensi penyebaran COVID-19 adalah banyak usaha di beberapa sektor mengalami penurunan volume produksi dan pendapatan yang tajam. Akibatnya, beberapa pengusaha perlu menerapkan tindakan penghematan biaya dengan menurunkan operasi. Misalnya, perusahaan mungkin harus:

- ▶ menghentikan perekrutan baru;
- ▶ mengurangi pekerja tambahan, misalnya kontraktor;
- ▶ mengurangi jam kerja para pekerja;
- ▶ memberikan cuti tahunan atau cuti panjang lebih awal atau dengan mengurangi upah; dan
- ▶ mendorong pekerja untuk mengambil cuti tanpa dibayar dan sebagainya.

Untuk melakukan perubahan semacam itu, pengusaha akan sangat bergantung pada peraturan perundangan, perjanjian bersama atau kontrak yang berlaku untuk pekerja mereka. Pengusaha harus mengetahui langkah-langkah pemerintah, jaminan sosial dan bantuan bagi pekerja, termasuk bantuan gaji, tunai langsung, bantuan sosial, tunjangan bagi penganggur, cuti dengan jaminan pekerjaan tetap terlindungi dan sebagainya.

Dan mengomunikasikan informasi tersebut kepada pekerja, Contohnya, Pemerintah Irlandia memberikan tunjangan pengangguran selama pandemik COVID-19 sebesar €203 per minggu selama enam minggu bagi pekerja yang terkena dampak (termasuk pekerja swasta) tapi tidak sakit atau mengisolasi diri.

Pengusaha juga disarankan untuk mencari informasi terkait berbagai pilihan dan kewajiban khusus termasuk melibatkan serikat kerja (jika ada) dan berkonsultasi dengan EBMO sebelum membuat perubahan untuk menurunkan operasi.

4.4 Apa langkah-langkah dan prosedur yang harus diambil sebelum merumahkan pekerja?

Akibat tindakan yang diambil pemerintah untuk mengurangi atau menutup kegiatan bisnis untuk sementara waktu atau anjloknya permintaan pelanggan, beberapa pengusaha pada akhirnya terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja dan merumahkan beberapa pekerja. Berikut ini adalah pertanyaan dan jawaban mengenai redundansi:

Sebelum merumahkan pekerja, penting untuk mempertimbangkan dulu:

- ▶ apakah ada opsi untuk penempatan kembali dalam perusahaan atau badan usaha terkait;
- ▶ peraturan perundangan dan kebijakan pemerintah yang berlaku, arahan atau saran dalam konteks situasi sekarang;
- ▶ kewajiban konsultasi²² yang diatur oleh peraturan dan perundangan yang berlaku²³, perjanjian bersama atau kebijakan perusahaan, termasuk melibatkan serikat pekerja bila ada;
- ▶ skema bantuan, paket stimulus atau bantuan yang ditawarkan untuk bisnis oleh masing-masing pemerintah dalam mengatasi situasi sulit ini, misalnya keringanan pajak, bantuan tunai, subsidi upah, pembayaran bantuan darurat dan sebagainya. Misalnya, usaha kecil dengan kurang dari 20 pekerja purna waktu di Australia akan menerima 50 persen dari upah pemegang hingga 7.000 dolar (US\$ 4.200) per kuartal. Usaha kecil yang memenuhi syarat di Inggris akan menerima hibah satu kali sebesar £ 3.000 (US\$ 3.650) untuk membantu memenuhi biaya bisnis yang sedang berjalan.

Pengusaha harus berkonsultasi dengan EBMO untuk mendapatkan nasihat dan dukungan, termasuk mengungkapkan kekhawatiran mereka dan mengajukannya kepada pemerintah.

Jika pengusaha harus mengurangi tenaga kerja mereka, hampir semua undang-undang ketenagakerjaan mengatur ketentuan pembayaran redundansi atau pesangon untuk semua atau kelompok pekerja khusus, yang tunduk pada kondisi tertentu. Jumlah pembayaran redundansi untuk pekerja yang berhak umumnya berdasarkan lama layanan mereka dan juga ketentuan dalam perjanjian bersama atau kontrak yang berlaku.

Beberapa perjanjian kerja bersama, kontrak kerja atau kebijakan perusahaan juga mengatur pembayaran redundansi, yang biasanya di atas ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan. Sebelum mengambil langkah-langkah untuk merumahkan pekerja, disarankan bagi pengusaha untuk berkonsultasi mengenai kondisi khusus tersebut, karena setiap redundansi akan selalu dikritisi, dapat diperdebatkan dan harus dianggap sebagai upaya terakhir.

EBMO menambahkan persyaratan berdasarkan undang-undang nasional.

22 Pasal 13 Termination of Employment Convention, 1982, (No. 158): pengusaha yang mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi harus memberikan informasi yang relevan kepada perwakilan pekerja (termasuk alasan pemutusan hubungan kerja yang dipertimbangkan, jumlah dan kategori pekerja yang cenderung terkena dampak dan periode di mana pemutusan dimaksudkan untuk dilakukan) dan sesuai dengan hukum dan praktik nasional, memberikan perwakilan pekerja yang bersangkutan, sedini mungkin, kesempatan untuk konsultasi tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencegah atau untuk meminimalkan pemutusan hubungan kerja dan langkah-langkah untuk mengurangi dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja pada pekerja terkait seperti mencari pekerjaan alternatif

23 Pasal 14 dari C.158: Konvensi juga mengatur untuk memberi tahu otoritas yang berwenang, sebagaimana ditentukan, ketika pemutusan hubungan kerja dilakukan.

▶ 5. Bagaimana jika usaha harus ditutup?

Krisis COVID-19 masih terus berjalan penuh dengan ketidakpastian. Di antara banyak dampaknya, dampak buruk dari penyebaran virus masih terus terjadi, baik di dalam negeri maupun secara global, akan menguji kemampuan adaptasi dan ketahanan usaha.

5.1 Dalam keadaan apa usaha terpaksa harus tutup?

Peraturan perundang-undangan, seperti undang-undang darurat atau undang-undang keamanan, serta undang-undang pencegahan dan pengendalian penyakit menular, dapat memberikan wewenang kepada pemerintah yang dapat memengaruhi operasi usaha, termasuk arahan untuk menutup tempat kerja atau membatasi pergerakan masyarakat. Dalam keadaan seperti itu, melanggar arahan yang ditetapkan oleh pemerintah dianggap sebagai pelanggaran yang dapat dihukum dengan denda atau penjara.

Sebagai akibat dari krisis COVID-19, beberapa usaha terpaksa ditutup demi mengikuti arahan pemerintah. Usaha juga mungkin terpaksa ditutup karena kekurangan stok atau pelanggan, tidak tersedianya pasokan atau akses ke mitra dagang.

5.2 Dapatkah pengusaha memberhentikan pekerja untuk sementara tanpa bayaran?

Beberapa peraturan perundang-undangan atau kesepakatan bersama mengenai ketenagakerjaan mungkin memiliki ketentuan yang memberi hak kepada pengusaha untuk melakukan pemberhentian sementara waktu tanpa upah selama periode tertentu. Ini mungkin terjadi ketika sebuah usaha sangat dipengaruhi oleh pembatasan impor/ekspor karena COVID-19, sehingga tidak ada pekerjaan bagi pekerja, atau karena penghentian pekerjaan untuk alasan apa pun di luar kendali pengusaha. Dalam keadaan ini, ketentuan dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian bersama akan berlaku. Sebagai contoh, Australia Fair Work Act memberi hak kepada pengusaha untuk melakukan pemberhentian sementara waktu tanpa upah selama periode di mana pekerja tidak dapat "dipekerjakan" karena aksi industri, kerusakan mesin atau peralatan, atau penghentian kerja untuk alasan apa pun yang bukan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Dengan tidak adanya ketentuan tersebut, pengusaha harus mempertimbangkan pilihan berikut ketika harus melakukan pemberhentian sementara, ketika diperlukan:

- ▶ mempekerjakan kembali pekerja ke ke bagian lain bila ada;
- ▶ mengurangi jam atau hari kerja;
- ▶ mendorong pekerja untuk mengambil cuti berbayar (seperti cuti tahunan atau cuti panjang);
- ▶ menggali lebih lanjut pengaturan cuti alternatif seperti cuti tahunan yang diperpanjang dengan pembayaran upah setengah atau tanpa dibayar; dan
- ▶ mengizinkan ketentuan khusus untuk pekerja dengan cuti yang masih harus dibayar untuk menutup periode penutupan (misalnya, memungkinkan pekerja untuk mengambil cuti tahunan lebih awal dan sebagainya).

Pengusaha perlu berkomunikasi dengan secara jelas dan transparan mengenai dampak virus COVID-19 serta langkah-langkah kesehatan dan keselamatan masyarakat pada operasional, layanan dan situasi keuangan perusahaan. Ini bisa membantu pekerja memahami tentang pemotongan dan penghentian yang tak terelakkan.

Jika tidak diterapkan secara ketat sesuai dengan kewajiban hukum atau perjanjian kerja bersama, PHK akan dikritisi dan dipermasalahkan oleh pekerja atau serikat pekerja. Disarankan agar pengusaha berkonsultasi dengan pekerja atau serikat pekerja (jika ada) untuk melihat apakah solusi alternatif dapat ditemukan, sebelum mengambil keputusan untuk memberhentikan pekerja sementara (kecuali karena arahan pemerintah).

Penting untuk memikirkan beberapa langkah ke depan. Pengusaha perlu mengingat bahwa operasional perusahaan akan berlanjut dan mereka harus mempekerjakan kembali pekerja mereka yang terlatih dan berkualitas. Mengatur pengurangan pekerja dan pemutusan hubungan kerja dengan tetap mempertahankan kepercayaan dan keyakinan pekerja merupakan hal yang penting bagi pengusaha.

EBMO menambahkan dalam persyaratan berdasarkan undang-undang nasional.

▶ 6. Bagaimana cara menghindari tuntutan diskriminasi dan melindungi privasi pekerja?

6.1 Apa kewajiban pengusaha dalam hal diskriminasi, pelecehan atau intimidasi karena COVID-19?

Dengan semakin banyaknya perhatian tertuju pada perkembangan COVID-19, ketakutan dan kecemasan menyebar dengan mudah dan stigma dapat berkembang terhadap mereka yang jatuh sakit atau telah terpapar.

Pengusaha harus hati-hati dalam meninjau kembali dan mempertimbangkan juga kewajiban kesehatan dan keselamatan mereka maupun pekerja. Hal ini harus dilakukan demi menghindari kemungkinan risiko tindakan pengusaha ini justru mendiskriminasi atau melecehkan pekerja atau anggota keluarga mereka, yang tertular COVID-19.

Pengusaha akan bertanggung jawab atas perilaku pekerja yang mendiskriminasi atau melecehkan pekerja lain, atau anggota keluarga mereka, yang tertular COVID-19. Untuk menghindari hal ini, pemberi kerja perlu menunjukkan bahwa mereka telah mengambil langkah-langkah untuk menghindari perilaku tersebut.

Langkah-langkah yang dapat diambil, meliputi:

- ▶ menetapkan kebijakan dan langkah-langkah penerapan untuk mencegah dan menangani diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja (dalam konteks COVID-19 dan seterusnya);
- ▶ memberikan pelatihan kepada pekerja untuk mengurangi stigma sosial dan mencegah diskriminasi, kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja atau anggota keluarga mereka yang terkait dengan COVID-19;
- ▶ mendorong pekerja untuk proaktif dalam melaporkan insiden perilaku yang tidak pantas, diskriminatif, melecehkan atau kasar kepada penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, serikat pekerja atau manajemen;
- ▶ menetapkan prosedur dalam menangani pengaduan dan melaporkan diskriminasi dan pelecehan yang melanggar hukum dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa mekanisme pengaduan dan pelaporan bersifat rahasia, peka-gender dan aman;
- ▶ mendorong penggunaan mekanisme pengaduan dan pelaporan yang luas dan non-diskriminatif, serta memastikan agar mekanisme tersebut mudah diakses oleh semua pekerja, termasuk pekerja migran, penyandang disabilitas dan kelompok minoritas; dan
- ▶ mengidentifikasi kasus-kasus diskriminasi dan segera menanggapi sesuai dengan kebijakan dan prosedur, juga mengambil tindakan demi mencegah terulangnya perilaku serupa.

EBMOs menambahkan persyaratan berdasarkan undang-undang nasional.

6.2 Bagaimana pengusaha dapat mengurangi risiko tuntutan tindakan diskriminasi yang melanggar hukum?

Pengusaha dapat mengurangi risiko tuntutan diskriminasi yang melanggar hukum dengan menerapkan langkah-langkah yang diuraikan dalam Poin 6.1 di atas. Pengusaha juga dapat memastikan bahwa setiap keputusan yang dibuat mengenai kehadiran pekerja atau surat keterangan dari tenaga medis sesuai dengan panduan atau arahan dari badan otoritas kesehatan nasional atau lokal. Yang terakhir, pengusaha dapat mengurangi risiko dengan berkomunikasi dengan baik dengan para pekerja.

6.3 Apakah pengusaha berhak mengumpulkan informasi pribadi dari pekerja atau pengunjung?

Pengusaha mungkin harus mengumpulkan, menggunakan dan mengungkapkan informasi pribadi, termasuk riwayat perjalanan dan status kesehatan, untuk mencegah atau mengelola penyebaran dan risiko COVID-19 di tempat kerja. Pengusaha harus memastikan prosedur dan praktiknya sejalan dengan undang-undang nasional tentang pengungkapan informasi kesehatan (jika ada).

Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 171) menjelaskan bahwa privasi pekerja harus dilindungi dan bahwa pengawasan kesehatan tidak digunakan untuk tujuan diskriminatif atau dengan cara lain apa pun yang merugikan kepentingan mereka.²⁴

Secara umum, pengusaha tidak boleh mengungkapkan alasan cuti pekerja atau pengaturan kerja jarak jauh, kecuali kepada para pekerja yang meminta informasi tersebut demi melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Jika memungkinkan, pengusaha harus memberitahu pekerja yang memiliki risiko tinggi COVID-19 di tempat kerja. Definisi yang dianggap berisiko tinggi akan berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan orang yang berhubungan dengan mereka, serta harus ditentukan melalui konsultasi dengan tenaga medis yang mumpuni.

Dalam memberikan pemberitahuan tersebut, pengusaha harus melakukan upaya untuk tidak mengungkapkan informasi yang mungkin (secara terpisah atau berhubungan dengan informasi yang dapat diakses oleh masyarakat luas) mengungkapkan identitas individu tersebut. Namun justru sebaliknya tujuan pemberitahuan ini adalah agar pekerja yang berpotensi terpapar dengan informasi yang memadai sehingga dapat mencari saran medis dan bila perlu, perawatan.

²⁴ Ayat 11 (2) Rekomendasi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 171), berisi ketentuan lebih lanjut tentang perlindungan data pribadi yang berkaitan dengan penilaian kesehatan yang dilakukan oleh layanan kesehatan kerja, dan Ayat 14 menyatakan "Data pribadi terkait dengan penilaian kesehatan dapat dikomunikasikan kepada orang lain hanya dengan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan". Kaidah Organisasi Perburuhan Internasional tentang perlindungan data pribadi pekerja, 1997, berisi panduan lebih lanjut yang bermanfaat.

▶ 7. Sumber dan informasi narahubung yang bermanfaat

EBMO akan menambahkan "Informasi Narahubung Utama" dan nomor/situs lokal.

7.1 Sumber Utama

- (a) Badan Kesehatan Dunia - Penyebaran Wabah Coronavirus (COVID-19)
- (b) Laman resmi pemerintah yang memiliki informasi tepercaya dan terkini tentang status COVID-19 di negara tersebut dan secara global.

7.2 Kontak Utama

- (a) Kementerian Kesehatan
- (b) EBMO akan menambahkan nama mereka

▶ Daftar Pustaka dan Sumber

- Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Available at: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].
- Australia, Government of New South Wales. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Available at: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].
- Business New Zealand. undated. "Health and Safety at Work: coronavirus". Available at: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].
- CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Available at: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].
- Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Feb. Available at: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].
- International Labour Organization (ILO). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].
- . 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].
- Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].
- Singapore, Ministry of Manpower. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Available at: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].
- United Nations Children's Fund (UNICEF). 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Available at: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].
- United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Available at: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].
- World Health Organization (WHO). 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Available at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].
- . 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)",
- Interim guidance, 29 Feb. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020].

► **Kontak**

Biro untuk Kegiatan Pengusaha (ACT / EMP)
Kantor Perburuhan Internasional
4, route des Morillons
Genève 22, Switzerland, CH-1211
E: actemp@ilo.org
W: www.ilo.org/actemp